

RECHTSPRAAK

Werkgeefster valt niet onder de werkingssfeer van de Horeca-cao en is daarom niet gehouden tot doorbetaling aan werknemer van 95% van het overeengekomen loon tijdens het eerste ziektejaar, maar slechts van 70%.

Feiten

Werknemer heeft op 6 juni 2022 een arbeidsovereenkomst met Sushipoint Amsterdam B.V. (hierna: Sushipoint) gesloten voor de duur van twaalf maanden, in de functie van koerier. De arbeidsovereenkomst vermeldt een minimumwerkduur van drie uur per week. Op 17 mei 2023 heeft Sushipoint een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden onder vermelding dat als zij niet binnen 30 dagen zou vernemen van werknemer, zij dat als acceptatie van het aanbod zou beschouwen. Op 7 juni 2023 heeft Sushipoint aan werknemer een bericht gestuurd waarin onder meer staat dat werknemer heeft aangegeven te willen stoppen en dat zijn laatste werkdag 7 juni 2023 is. Ook heeft Sushipoint aangegeven dat als deze informatie juist is, zij deze beschouwt als opzegging door werknemer. Op 10 juni 2023 heeft werknemer gewerkt. Op 11 juni 2023 stond hij nog ingeroosterd, maar op die dag heeft werknemer niet gewerkt. Op 23 juni 2023 was werknemer betrokken bij een ongeval. Als gevolg daarvan is hij arbeidsongeschikt uitgevallen. Op 12 juli 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer verzocht (a) een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst is voortgezet tot en met 5 juni 2024, (b) de opzegging te vernietigen, (c) Sushipoint te veroordelen tot betaling van (achterstallig) loon en (d) wedertewerkstelling in het geval van arbeidsgeschiktheid. De kantonrechter heeft de verzochte verklaring voor recht toegewezen, omdat Sushipoint heeft erkend dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen voor onbepaalde tijd voortduurt. Omdat Sushipoint niet aan haar verplichting op grond van artikel 7:628a lid 5 BW heeft voldaan moet Sushipoint op grond van lid 8 van dit artikel vanaf 7 juli 2023 het loon betalen dat werknemer gemiddeld in de eerste twaalf maanden heeft verdiend. De kantonrechter is van oordeel dat Sushipoint een restaurantbedrijf heeft en daarom binnen de werkingssfeer van de Horeca-cao valt en dat gedurende de eerste 52 weken ziekte 95% van het loon betaald moeten worden. Tegen de beslissing dat de Horeca-cao van toepassing is en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt Sushipoint met haar enige grief op. Sushipoint stelt dat zij niet als horecabedrijf in de zin van artikel 1.3 van de Horeca-cao en evenmin als werkgever in de zin van artikel 1.2 van de Horeca-cao kwalificeert.

Oordeel

Het hof overweegt als volgt. De werkingssfeerbepaling in een cao moet worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde cao-norm, die inhoudt dat aan een cao-bepaling een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven, waarbij in beginsel de bewoordingen van die bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis zijn. Daarmee komt het niet aan op de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht, voor zover deze niet uit de daarin opgenomen bepalingen kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de cao is gesteld. Werknemer stelt weliswaar dat Sushipoint onder de werkingssfeer van de Horeca-cao valt en dat hij derhalve recht heeft op betaling van 95% van zijn loon tijdens ziekte op grond van deze cao, maar hij heeft die stelling naar het oordeel van het hof niet (voldoende) onderbouwd. Sushipoint heeft daarentegen gemotiveerd betwist dat zij onder de werkingssfeer van de Horeca-cao valt. De sushi(maaltijden) wordt/worden altijd in haar vestiging bereid en de sushi wordt vervolgens bij klanten thuis bezorgd of klanten komen de sushi bij de betreffende vestiging afhalen. Aan de hand van foto's van haar vestiging in Amsterdam heeft Sushipoint voorts toegelicht dat die vestiging niet is ingericht om de bestelde sushi ook ter plaatse te nuttigen. Evenmin kan gezegd worden dat Sushipoint een cateringbedrijf is. Een cateringbedrijf krijgt doorgaans de opdracht om bepaald eten voor een bepaald evenement voor een bepaalde groep mensen te bereiden en de verzorging daarvan op de locatie van de klant te regelen. Dat gaat verder dan het enkel bereiden en bezorgen van sushi op basis van een individuele bestelling. Op grond hiervan komt het hof tot de conclusie dat Sushipoint niet onder de werkingssfeerbepaling van de Horeca-cao valt. De omstandigheid dat Sushipoint enkele jaren geleden verplicht is toegetreden tot het Pensioenfonds Detailhandel en niet het Pensioenfonds Horeca & Catering, vormt naar het oordeel van het hof eveneens een indicatie voor die conclusie. De bestreden beschikking wordt vernietigd maar uitsluitend voor zover Sushipoint daarbij is veroordeeld tot betaling aan werknemer van 95% van € 489,27 bruto per maand aan loon vanaf 7 juli 2023 tijdens de eerste 52 weken. Sushipoint wordt veroordeeld tot betaling van 70% van € 489,27 bruto per maand gedurende het eerste ziektejaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:18

Zaaknummer: 10645995 EA VERZ 23-772

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en W.J.J. Wetzels

Advocaten: W.H.J. Luijter en J.F. Overes

Wetsartikelen: 7:628a BW; 7:668 BW; 7:671 BW; 7:681 BW